

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹ Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif.

Metode korelasional merupakan metode untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel lain.² Sedangkan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 (Pelatihan) dan X_2 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm.2.

² Asep Saepul Hamdi dan E. Bahruddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), hlm. 7.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 8.

B. Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴ Sedangkan operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana.⁵

Maka operasional variabel adalah keseluruhan dari variabel yang secara teknis dapat dioperasikan/diterapkan untuk alat pengumpulan data.⁶ Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, dalam penelitian ini digunakan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen.

1. Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁷ Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

⁴ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 75.

⁵ Ibid, hlm. 77.

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm.8.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 39.

a. Pelatihan (X_1)

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki atau mengembangkan pengetahuan melaksanakan pengetahuan, keterampilan, sikap baru dalam pekerjaan secara individual, berdasarkan jenjang jabatan atau kebutuhan dalam perusahaan.

Indikator yang digunakan yaitu tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, perencanaan pelatihan, dan metode pelatihan.

Adapun pengukuran variabel ini berdasarkan persepsi dan operasional variabel ini diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X_1)	1. Tujuan Pelatihan	a. Menambah pengetahuan baru	Interval
		b. Mengasah kemampuan karyawan	Interval
		c. Meningkatkan keterampilan	Interval
		d. Meningkatkan rasa tanggung jawab	Interval
		e. Meningkatkan ketaatan	Interval
		f. Meningkatkan percaya diri	Interval
		g. Memperdalam rasa memiliki perusahaan	Interval
		h. Memberikan motivasi kerja	Interval
		i. Menambah loyalitas	Interval
		j. Memahami lingkungan kerja	Interval
		k. Memahami budaya perusahaan	Interval
		l. Membentuk <i>team work</i>	Interval
			2. Manfaat Pelatihan
	b. Kompensasi	Interval	
	c. Alat negoisasi	Interval	
	d. Memiliki kepuasan tersendiri	Interval	
	e. <i>Refreshing</i>	Interval	
	3. Perencanaan Pelatihan	a. Kesiapan peserta pelatihan	Interval
		b. Kemampuan pelatih	Interval
		c. Materi pelatihan	Interval
	4. Metode	a. Metode <i>On the The Job Training</i>	Interval

	Pelatihan	(Pelatihan Langsung Kerja) b. Metode <i>Off The Job Training</i> (Pelatihan Tidak Langsung Kerja)	Interval
--	-----------	---	----------

b. Motivasi (X_2)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan perusahaan. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Indikator yang digunakan yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab.

Adapun pengukuran variabel berdasarkan persepsi karyawan dan operasional variabel ini penulis uraikan sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Operasional variabel Motivasi (X_2)

Variabel	SubVariabel	Indikator	Skala
Motivasi (X_2)	1. Dorongan mencapai tujuan	a. Mencapai kinerja yang maksimal	Interval
	2. Semangat kerja	a. Bekerja lebih giat b. Bekerja lebih baik	Interval Interval
	3. Inisiatif	a. Bekerja penuh energi atas kehendak sendiri	Interval
	4. Kreativitas	a. Menemukan ide baru b. Membuat inovasi baru	Interval Interval
	5. Rasa tanggung jawab	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Interval

2. Variabel Devenden

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁸ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan oleh suatu individu sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Indikator yang digunakan yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, efektivitas biaya, kerjasama, dan pengawasan.

Adapun pengukuran variabel ini berdasarkan persepsi karyawan dan operasional variabel yang akan diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. 3
Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas pekerjaan	a. Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.	Interval
		b. Pekerjaan selesai dengan waktu yang cepat	Interval
	2. Kualitas pekerjaan	a. Teliti dalam melaksanakan pekerjaan	Interval

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 39.

		b. Pekerjaan dilakukan dengan persisi dan rapi c. Lengkap dalam menangani tugas-tugas perusahaan	Interval Interval
	3. Kemandirian	a. Mengerjakan tugas dengan mandiri b. Dapat meminimalisi bantuan orang lain	Interval Interval
	4. Inisiatif	a. Mengerjakan tugas tanpa harus diperintah atasan b. Fleksibilitas dalam berpikir c. Kesiediaan menerima tanggung jawab	Interval Interval Interval
	5. Efektivitas Biaya	a. Tingkat penggunaan berbagai sumber daya perusahaan digunakan secara optimal	Interval
	6. Kerjasama	a. Bekerjasama dengan baik dalam bekerja b. Saling membantu dengan karyawan orang lain dalam bekerja	Interval Interval
	7. Pengawasan	a. Mengawasi pekerjaan karyawan untuk memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan	Interval

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁹

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Operasional Data di CV. Skylar Corporation Tasikmalaya yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili) dan harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur.¹⁰

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau

⁹ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian...*, hlm. 80.

¹⁰ Ibid, hlm. 81.

anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.¹¹ Dalam sampel *nonprobability sampling* digunakan dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.¹²

Berkaitan dengan penelitian ini maka 32 karyawan bagian Operasional Data di CV. Skylar Corporation Tasikmalaya digunakan sebagai sampel jenuh.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai dengan lingkup penelitian.¹³ Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden.¹⁴ Peneliti menyampaikan kuesioner tersebut kepada responden yang kemudian diisi oleh responden.

¹¹ Ibid, hlm. 87.

¹² Ibid, hlm. 88.

¹³ Ibid, hlm. 93.

¹⁴ Widodo, *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*, (Depok : RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 72.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Operasional Data CV. Skylar Corporation Tasikmalaya yang berjumlah 32 orang.

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara dapat dilakukan dengan secara *open-ended* (peneliti bertanya kepada responden kunci tentang fakta-fakta suatu peristiwa dan opini mereka mengenai peristiwa yang ada), terfokus (responden diwawancarai dalam waktu yang pendek), dan terstruktur (menggunakan pertanyaan yang terstruktur).¹⁵ Dalam penelitian ini wawancara digunakan untuk studi pendahuluan dan mengetahui informasi mengenai CV. Skylar Corporation Tasikmalaya yang mendukung penelitian penulis. Wawancara dilakukan kepada pimpinan dan karyawan bagian Operasional Data di CV. Syklar Corporation Tasikmalaya.

3. Observasi

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan fakta-fakta empirik yang tampak (kasat mata) dan guna memperoleh dimensi-dimensi baru untuk pemahaman konteks maupun fenomena yang diteliti, yang terlihat di kancah penelitian. Konteks atau fenomena tersebut terkait dengan fokus atau variabel penelitian yang akan diteliti.¹⁶

¹⁵ Ibid, hlm. 74.

¹⁶ Ibid, hlm. 74-75.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran dokumen. Teknik ini dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti.¹⁷ Dokumentasi penelitian ini merupakan catatan atau data-data mengenai laporan laba-rugi, jumlah karyawan, dan struktur organisasi.

A. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.¹⁸ Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.¹⁹

Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif (+) sampai sangat negatif (-), yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut :²⁰

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 102.

¹⁹ Ibid, hlm. 93.

²⁰ Ibid.

Tabel 3. 4
Skor Alternatif Jawaban

Pernyataan Positif (+)		Pernyataan Negatif (-)	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
Kurang (KS)	3	Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Untuk mendapatkan instrumen yang baik maka diperlukan susunan kisi-kisi instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 3. 5
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah
Pelatihan (X ₁)	a. Menambah pengetahuan baru	1,2	2
	b. Mengasah kemampuan karyawan	3,4	2
	c. Meningkatkan keterampilan	5	1
	d. Meningkatkan rasa tanggung jawab	6	1
	e. Meningkatkan ketaatan	7,8	2
	f. Meningkatkan percaya diri	9,10	2
	g. Memperdalam rasa memiliki perusahaan	11,12	2
	h. Memberikan motivasi kerja	13	1
	i. Menambah loyalitas	14,15	2
	j. Memahami lingkungan kerja	16	1
	k. Memahami budaya perusahaan	17,18,19	3
	l. Membentuk <i>team work</i>	20,21	2
	m. Perencanaan karier	22,23	2
	n. Kompensasi	24	1
	o. Alat negoisasi	25,26	2
	p. Memiliki kepuasan tersendiri	27,28,29	3
	q. <i>Refreshing</i>	30,31	2

	r. Kesiapan peserta pelatihan	32	1
	s. Kemampuan pelatih	33	1
	t. Materi pelatihan	34	1
	u. Metode <i>On the The Job Training</i> (Pelatihan Langsung Kerja)	35,36	2
	v. Metode <i>Off The Job Training</i> (Pelatihan Tidak Langsung Kerja)	37,38	2
Motivasi (X ₂)	a. Mencapai kinerja yang maksimal	1,2	2
	b. Bekerja lebih giat	3	1
	c. Bekerja lebih baik	4	1
	d. Bekerja penuh energi atas kehendak sendiri	5,6	2
	e. Menemukan ide baru	7	1
	f. Membuat inovasi baru	8	1
	g. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	9,10	2
Kinerja Karyawan (Y)	a. Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	1	1
	b. Pekerjaan selesai dengan waktu yang cepat	2,3,4,5	4
	c. Teliti dalam melaksanakan pekerjaan	7,8	2
	d. Pekerjaan dilakukan dengan persisi dan rapi	9	1
	e. Lengkap dalam menangani tugas-tugas perusahaan	10	1
	f. Mengerjakan tugas dengan mandiri	11,12	2
	g. Dapat meminimalisi bantuan orang lain	13,14	2
	h. Mengerjakan tugas tanpa harus diperintah atasan	15,16	2
	i. Fleksibilitas dalam berpikir	17	1
	j. Kesiediaan menerima tanggung jawab	18	1
	k. Tingkat penggunaan berbagai sumber daya perusahaan digunakan secara optimal	19	1
	l. Bekerjasama dengan baik dalam	20,21	2

	bekerja		
	m. Saling membantu dengan karyawan orang lain dalam bekerja	22,23	2
	n. Mengawasi pekerjaan karyawan untuk memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan	24,25,26	3

Agar instrumen penelitian baik, maka peneliti akan menguji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur prestasi belajar dan mengukur efektivitas pelaksanaan program dan tujuan.²¹ Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.²² Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* adalah alat uji statistik parametris yang digunakan untuk menguji hubungan dua sampel acak, homogen, dan berdistribusi normal.²³

Pengukuran validitas menggunakan rumus *product moment pearson* dan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r_{tabel} dimana *degree of freedom* (df) = n-2,

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 206.

²² Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 121.

²³ Edi Riadi, *Statistika Penelitian Analisis Manual dan IBM SPSS*, (Yogyakarta: ANDI, 2016), hlm. 208.

dalam hal ini jumlah sampel dengan alfa 5% jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,405	0,361	Valid
2	0,417	0,361	Valid
3	0,464	0,361	Valid
4	0,576	0,361	Valid
5	0,582	0,361	Valid
6	0,542	0,361	Valid
7	0,482	0,361	Valid
8	0,485	0,361	Valid
9	0,551	0,361	Valid
10	0,417	0,361	Valid
11	0,700	0,361	Valid
12	0,530	0,361	Valid
13	0,446	0,361	Valid
14	0,576	0,361	Valid
15	0,465	0,361	Valid
16	0,540	0,361	Valid
17	0,789	0,361	Valid
18	0,738	0,361	Valid
19	0,527	0,361	Valid
20	0,500	0,361	Valid
21	0,547	0,361	Valid
22	0,542	0,361	Valid
23	0,541	0,361	Valid
24	0,507	0,361	Valid
25	0,490	0,361	Valid
26	0,508	0,361	Valid
27	0,558	0,361	Valid
28	0,527	0,361	Valid
29	0,443	0,361	Valid
30	0,378	0,361	Valid
31	0,500	0,361	Valid
32	0,580	0,361	Valid

33	0,474	0,361	Valid
34	0,488	0,361	Valid
35	0,447	0,361	Valid
36	0,507	0,361	Valid
37	0,712	0,361	Valid
38	0,486	0,361	Valid
39	0,374	0,361	Valid

Instrumen pelatihan terdiri dari 39 item pernyataan yang dilakukan kepada 32 responden karyawan operasional data di CV. Skylar Tasikmalaya, setelah dilakukan analisis melalui SPSS 23 diperoleh 39 item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

No. Item	r _{hitung}	r _{table}	Kriteria
1	0,407	0,361	Valid
2	0,667	0,361	Valid
3	0,675	0,361	Valid
4	0,770	0,361	Valid
5	0,554	0,361	Valid
6	0,597	0,361	Valid
7	0,578	0,361	Valid
8	0,376	0,361	Valid
9	0,579	0,361	Valid
10	0,712	0,361	Valid

Instrumen motivasi terdiri dari 10 item pernyataan yang dilakukan kepada 32 responden karyawan operasional data di CV. Skylar Tasikmalaya, setelah dilakukan analisis melalui SPSS 23 diperoleh dari 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,421	0,361	Valid
2	0,486	0,361	Valid
3	0,436	0,361	Valid
4	0,387	0,361	Valid
5	0,723	0,361	Valid
6	0,480	0,361	Valid
7	0,492	0,361	Valid
8	0,681	0,361	Valid
9	0,657	0,361	Valid
10	0,775	0,361	Valid
11	0,720	0,361	Valid
12	0,688	0,361	Valid
13	0,836	0,361	Valid
14	0,482	0,361	Valid
15	0,405	0,361	Valid
16	0,453	0,361	Valid
17	0,633	0,361	Valid
18	0,618	0,361	Valid
19	0,553	0,361	Valid
20	0,469	0,361	Valid
21	0,678	0,361	Valid
22	0,545	0,361	Valid
23	0,662	0,361	Valid
24	0,601	0,361	Valid
25	0,684	0,361	Valid
26	0,634	0,361	Valid

Instrumen kinerja karyawan terdiri dari 26 item pernyataan yang telah dilakukan kepada 32 responden karyawan operasional data di CV. Skylar Tasikmalaya, setelah dilakukan analisis melalui SPSS 23 diperoleh dari 36 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas Instrumen

Uji reabilitas instrumen adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur suatu gejala yang sama.²⁴ Instrumen yang realibel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.²⁵ Jawaban responden terhadap pertanyaan harus konsisten dan tidak boleh acak. Jawaban atas responden dikatakan reliable apabila nilai *cronbach' alpha* > 0,60.

Hasil dari uji reabilitas yang telah dilakukan kepada 32 responden karyawan operasional data di CV. Skylar Tasikmalaya dengan bantuan SPSS 23 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 3.9
Hasil Uji Reabilitas Variabel Pelatihan (X₁)

No. Item	Cronbach's Alpha	Batasan	Kriteria
1	0,932	0,6	Reliabel
2	0,932	0,6	Reliabel
3	0,932	0,6	Reliabel
4	0,931	0,6	Reliabel
5	0,930	0,6	Reliabel
6	0,932	0,6	Reliabel
7	0,932	0,6	Reliabel
8	0,932	0,6	Reliabel
9	0,931	0,6	Reliabel
10	0,932	0,6	Reliabel
11	0,930	0,6	Reliabel

²⁴ Sofian Effendi dan Tukiran, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 2012), hlm. 141

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 121.

12	0,931	0,6	Reliabel
13	0,932	0,6	Reliabel
14	0,931	0,6	Reliabel
15	0,932	0,6	Reliabel
16	0,930	0,6	Reliabel
17	0,928	0,6	Reliabel
18	0,929	0,6	Reliabel
19	0,931	0,6	Reliabel
20	0,932	0,6	Reliabel
21	0,931	0,6	Reliabel
22	0,930	0,6	Reliabel
23	0,930	0,6	Reliabel
24	0,932	0,6	Reliabel
25	0,932	0,6	Reliabel
26	0,932	0,6	Reliabel
27	0,931	0,6	Reliabel
28	0,931	0,6	Reliabel
29	0,932	0,6	Reliabel
30	0,933	0,6	Reliabel
31	0,932	0,6	Reliabel
32	0,931	0,6	Reliabel
33	0,932	0,6	Reliabel
34	0,932	0,6	Reliabel
35	0,932	0,6	Reliabel
36	0,931	0,6	Reliabel
37	0,930	0,6	Reliabel
38	0,932	0,6	Reliabel
39	0,933	0,6	Reliabel

Tabel 3.10
Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X₂)

No. Item	Cronbach's Alpha	Batasan	Kriteria
1	0,799	0,6	Reliabel
2	0,764	0,6	Reliabel
3	0,762	0,6	Reliabel
4	0,749	0,6	Reliabel
5	0,805	0,6	Reliabel

6	0,774	0,6	Reliabel
7	0,776	0,6	Reliabel
8	0,801	0,6	Reliabel
9	0,779	0,6	Reliabel
10	0,754	0,6	Reliabel

Tabel 3.11
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	Cronbach's Alpha	Batasan	Kriteria
1	0,888	0,6	Reliabel
2	0,889	0,6	Reliabel
3	0,890	0,6	Reliabel
4	0,892	0,6	Reliabel
5	0,879	0,6	Reliabel
6	0,886	0,6	Reliabel
7	0,885	0,6	Reliabel
8	0,881	0,6	Reliabel
9	0,882	0,6	Reliabel
10	0,879	0,6	Reliabel
11	0,883	0,6	Reliabel
12	0,881	0,6	Reliabel
13	0,879	0,6	Reliabel
14	0,886	0,6	Reliabel
15	0,909	0,6	Reliabel
16	0,886	0,6	Reliabel
17	0,883	0,6	Reliabel
18	0,884	0,6	Reliabel
19	0,886	0,6	Reliabel
20	0,886	0,6	Reliabel
21	0,884	0,6	Reliabel
22	0,885	0,6	Reliabel
23	0,883	0,6	Reliabel
24	0,884	0,6	Reliabel
25	0,883	0,6	Reliabel
26	0,883	0,6	Reliabel

B. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dimaksudkan untuk menguji apakah data yang terkumpul memenuhi syarat untuk dianalisis dengan teknik analisis yang diterapkan. Dengan demikian uji persyaratan analisis akan ditentukan berdasarkan analisis data yang akan digunakan.²⁶ Cara pengujian yang dilakukan peneliti menggunakan bantuan SPSS. Uji persyaratan analisis meliputi uji asumsi dasar dan uji asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau sampel diambil dari dan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.²⁷ Dalam melakukan uji normalitas peneliti menggunakan *Kolmogoriv-Smirow*. dengan kriteria pengujian sebagai berikut :²⁸

- 1) Jika nilai signifikansi (SIG) $>0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi (SIG) $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

²⁶ Eko Budiarto dan Dewi Anggraeni, *Pengantar Epidemiologi Ed. 2*, (Jakarta: EGC, 2002), hlm. 323.

²⁷ Ibid, hm. 324.

²⁸ Singgih Santoso, *Statistik Multivariat*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010), hlm. 46.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk menentukan apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear. Linearitas merupakan persyaratan mutlak bagi analisis regresi karena pada dasarnya regresi yang signifikan menunjukkan adanya linieritas (hubungan linier) antara variabel bebas dan variabel terikat.²⁹

Uji linearitas akan dilakukan dengan SPSS. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig* $> 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya korelasi positif yang sangat tinggi diantara variabel bebas. Artinya antara variabel independen (variabel bebas) yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna.³⁰ Untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinieritas dapat mempergunakan VIF (*Variance Inflation Factory*), jika nilai VIF masih kurang dari 10, maka multikolinieritas tidak terjadi.³¹

²⁹ Eko Budiarto dan Dewi Anggraeni, *Pengantar Epidemiologi...*, hlm. 325.

³⁰ Eko Budiarto dan Dewi Anggraeni, *Pengantar Epidemiologi...*, hlm. 327.

³¹ Agus Purwoto, *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*, (Jakarta: Grasindo, 2007), hlm. 97.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada satu pengamatan yang lain.³² Untuk menguji heteroskedastisitas peneliti menggunakan uji koefisien korelasi *Spearman's Rho*. Metode ini mengorelasikan variabel independen nilai Unstandardized Residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Bila korelasi di antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan tak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.³³

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah terdapat korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat autokorelasi. Metode pengujian dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Dasar pengambilan keputusan :³⁴

- 1) $DU < DL < 4-DU$ maka diterima yang berarti tak terjadi autokorelasi.
- 2) $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka ditolak yang terjadi autokorelasi.

³² Romie Priyastama, *Buku Sakti Kuasai SPSS*, (Yogyakarta: Start Up, 2017), hlm.125.

³³ Ibid, hlm. 129.

³⁴ Ibid, hlm. 131.

3) $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$ berarti tak ada kesimpulan yang pasti.

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dengan tabel statistik Durbin Waston. Dengan $n=11$ dan $k=2$ maka dapat diperoleh nilai $DL=0,75798$ dan $DU=1,60439$ sehingga nilai $4-DU=2,39561$ dan $4-DL=3,242$.

C. Teknik Analisis Data

1. Deskriptif Data

Deskripsi data digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah pengujian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.³⁵

Deskriptif data pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan masing-masing variabel yaitu Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 148.

Berikut rumus yang digunakan untuk memperoleh nilai yang dibutuhkan untuk mendeskripsikan data yaitu sebagai berikut :³⁶

a. Mean

Teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Untuk menentukan mean dapat dihitung dengan rumus :

$$\bar{X} = \frac{X_1 + X_2 + \dots + X_n}{n} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

Keterangan :

\bar{X} = Rata-rata

X_i = Data ke i

n = Banyak data

b. Median

Median adalah letak data yang membagi dua bagian yang sama atau sering juga disebut dengan nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai terbesar.

$$\text{Letak posisi Me} = \frac{n+1}{2}$$

c. Modus

Modus adalah nilai yang muncul dengan frekuensi terbanyak, tetapi tidak semua himpunan bilangan memiliki modus. Dengan demikian, himpunan bilangan kemungkinan ada yang memiliki modus yang unik (hanya satu), 2 modus atau lebih, bahkan ada yang tidak memiliki modus sama sekali.

³⁶ Edi Riadi, Statistika Penelitian..., hlm. 61.

d. Rentang Data

Rentang Data adalah Selisih data terbesar dengan data terkecil dari masing-masing variabel.

$$\text{Rumus : } R = D_{\max} - D_{\min}$$

e. Standar Deviasi

Standar Deviasi adalah ukuran sebaran statistik yang mengukur bagaimana data tersebut tersebar atau rerata jarak penyimpangan titik-titik data diukur dari nilai rerata data tersebut. Simpangan baku didefinisikan sebagai akar kuadrat varian. Standar deviasi merupakan bilangan tidak negatif dan memiliki satuan yang sama dengan data.

Tabel 3.12
Interpretasi Variabel Pelatihan (X_1)

Total Skor	Interpretasi
39-77	Buruk
78-116	Kurang Baik
117-155	Cukup Baik
156-194	Baik
195-233	Sangat Baik

Tabel 3.13
Interpretasi Variabel Motivasi (X_2)

Total Skor	Interpretasi
10-19	Buruk
20-29	Kurang Baik
30-39	Cukup Baik
40-49	Baik
50-59	Sangat Baik

Tabel 3.14
Interpretasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Total Skor	Interpretasi
26-51	Buruk
52-77	Kurang Baik
78-103	Cukup Baik
104-129	Baik
130-155	Sangat Baik

2. Pengujian Hipotesis

a. Penentuan Hipotesis

1) Hipotesis Pertama

$H_{01} : \rho = 0$; tidak terdapat pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan di CV. Skylar Corporation Tasikmalaya.

$H_{a1} : \rho \neq 0$; terdapat pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan di CV. Skylar Corporation Tasikmalaya.

2) Hipotesis Kedua

$H_{02} : \rho = 0$; tidak terdapat pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan di CV. Skylar Corporation Tasikmalaya.

$H_{a2} : \rho \neq 0$; terdapat pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan di CV. Skylar Corporation Tasikmalaya.

3) Hipotesis Ketiga

$H_{03} : \rho = 0$; tidak terdapat pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV. Skylar Corporation Tasikmalaya.

$H_{a3} : \rho \neq 0$; terdapat pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV. Skylar Corporation Tasikmalaya.

b. Uji Hipotesis

Untuk menguji Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 teknik analisa data yang bisa digunakan adalah sebagai berikut :

1) Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan data berbentuk interval atau ratio.³⁷ Korelasi sederhana dalam penelitian ini menunjukkan hubungan masing-masing antara variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk menentukan nilai korelasi (r) maka diolah dengan menggunakan SPSS. Adapun interpretasi derajat hubungan pada uji korelasi sebagai berikut :

³⁷ Ridwan, *Pengantar Statistika Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 217.

Tabel 3. 15
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Tidak ada korelasi
0,21 – 0,40	Korelasi lemah
0,41 – 0,60	Korelasi sedang
0,61 – 0,80	Korelasi kuat
0,81 – 1,00	Korelasi sempurna

2) Regresi Sederhana

Regresi sederhana dapat didefinisikan sebagai pengaruh antara 2 variabel saja, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga digunakan untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Rumus persamaan regresi sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut

.³⁸

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

X = variabel independen

a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta

³⁸ Albert Kurniawan, *Belajar Mudah SPSS cet-1*, (Yogyakarta: MediaKom, 2009), hlm. 43.

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3) Koefisien Determinasi (r^2)

Dalam data analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independen.³⁹

Maka untuk melihat berapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dicari dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang rumusnya :

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = besar atau jumlah koefisien determinasi

r^2 = nilai koefisien korelasi

4) Uji Parsial (*T-Test*)

Pengujian yang dilakukan adalah uji t parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal tersebut untuk membuktikan pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Harga t hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel dengan taraf kesalahan 5% (uji dua pihak) atau 1%. Dengan $dk = n - 2$, ketentuan pengujiannya *bila t hitung lebih*

³⁹ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 231.

besar dari t tabel, maka koefisien korelasi parsial yang ditemukan signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan.

Adapun dalam melakukan pengujian hipotesis 3 teknik analisa data yang digunakan sebagai berikut :

1) Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dari satu variabel dependen.⁴⁰

Korelasi penelitian ini menunjukkan secara bersamaan antara variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka untuk mengetahui uji koefisien tersebut tinggi, sedang atau rendah perlu diinterpretasikan terlebih dahulu mengenai nilai koefisien korelasi sederhana dan nilai koefisien korelasi berganda.

2) Regresi Berganda

Regresi berganda yaitu regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.⁴¹ Analisis regresi berganda nuntuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau kasual antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) dan variabel terikat yaitu

⁴⁰ Sugiyono, *Statistik Untuk....*, hlm. 231.

⁴¹ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian....*, hlm. 149.

kinerja karyawan (Y). Sehingga uji regresi berganda ini dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

3) Uji Simultan (F-test)

Pengujian ini dilakukan dengan uji parameter dengan menggunakan uji F-statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat menggunakan uji F.

Distribusi F ini selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel (F_t) dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan misalnya 5%. Dalam hal ini berlaku ketentuan *bila F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.*

